

# 自閉症生徒に対する就労～職場定着を目指した実践

～就労先と連携した業務の選定や環境設定から～

宇川 浩之・矢野川祥典・西本 三智・坂本由布子  
大久保裕也・石田明日美・大藪 安世

(高知大学教育学部附属特別支援学校)

## The Support that Aimed at The Workplace Fixation from The Working for The Student with Autism ～In cooperation with a workplace from the choice of duties and environmental setting～

Hiroyuki Ugawa, Yoshinori Yanogawa, Michi Nishimoto, Yuko Sakamoto,  
Yuuya Ookubo, Asumi Ishida, Yasuyo Oyabu

(Special Needs Education School Affiliated to the Faculty of Education, Kochi University)

### 抄 録

高知大学教育学部附属特別支援学校は、昭和45年の開学から間もなく50年となる。この間、約340名の卒業生を送り出しており、卒業後は主として企業就労や福祉的就労、また各福祉サービスの利用などをしながら生活をしている。近年、企業就労を目指すにあたり、学校と事業所が連携して業務内容の選定や一日のスケジュール作成などを行うケースが見られるようになった。本人の特性に即しながら、よりマッチした職場環境や業務内容を共同で作りに上げていくことはとても有意義なものであるといえる。本稿では、1人の自閉症生徒をとりあげ、上記のような取り組みを行いながら就労継続をしている事例を紹介する。ここでは事業所と連携しながら本人に対する環境や業務設定をどうするか、また職場内での本人の理解についてどういった取り組みを行ったかを紹介し、自閉症生徒の就労移行・定着支援について連携の視点ではどのようなことが必要であるか検証を行う。

キーワード：自閉症、就労移行・定着支援、環境設定、事業所との連携

### 1 問題の所在と研究の方法について

2007年度より高知大学教育学部附属特別支援学校（以下、本校という）は、以前の附属養護学校から校名を変更し、いわゆる特別支援教育としての教育活動を展開している。本校では、一人ひとりの障がい特性に応じ、教育支援計画をはじめとする教育計画を設定し、実態や課題により即した教育活動を行っている。

さて2008年度末にだされた学習指導要領では、ポイントとなる点として「職業教育の充実」が盛り込まれていた。また、このころ「障害者の雇用の促進等に関する法律」でも職業リハビリテーションの推進や、障害者就業・生活支援センターの設置をはじめ、いわゆる「はたらく」「暮らす」ことについての相談や支援など、職業生活における自立を図ってくための取り組みの必要性を示している。また、本校でも文部科学省のキャリア教育・就労支援等の充実事業として、教務補佐員や技能補佐員を配置、その後ジョブコーチ、就職支援コーディネーターとして、在校生や卒業生の就労に向けた支援を進路担当や担任教員、実習・就労先の事業所と連携して取り組んでいる。

本稿では、本校高等部から一般企業に就労した1名について、就労から定着までの取り組みの中

で、企業と連携しながら業務の選定や環境の設定、本人に対する理解と支援方法などを構築していった事例を報告する。この研究を通じて、自閉症生徒に対する「就労移行・継続支援」と「事業所との連携による環境設定」などについて考察していきたい。なお、紹介する事例はプライバシー保護の観点から、趣旨や事実を損なわない程度に変更を加えている。

## 2 事例

対象 A

### (1) 生育歴

地元の小学校を卒業後、本校中学部より本校に在籍。高等部を卒業後、H社に勤務。

### (2) 諸検査などから見るAの実態と課題

基本的には温和であるが、慣れるまでは緊張して積極的に関わるのが苦手である。友だちとは楽しく簡単な会話をすることができるが、実習先や授業などにおいては緊張などから単語でのやり取りになる。また、作業中はしゃべらずに取り組む（ことが良い）ということ強く意識しており、職場の方とのやり取りも必要最低限の挨拶を交わす程度であることが多い。「できました」などの報告は、実際の場面でモデルを示していくと徐々にできるようになる。

作業については、まじめに取り組むことができている。どちらかという臨機応変に動く必要のない内容のほうが、自信をもって取り組める。体力や集中力はある、長時間継続して作業に取り組むことができる。修正や変更については、比較的スムーズに受け入れることができるが、すでに定着している内容は、ひとつひとつモデルを示しながら、必要な場面すべてにおいて支援しながら変更していく必要がある。

障がい特性からの独語はあるが、作業中などの集中すべき場面においては意識して控えることができる。

A本人も家庭も、卒業後は企業に就労するということを望んでいる。

表1 Aの実態および課題

検査結果	項目	実態と課題
療育手帳：B 1 新版K式：C A 18:04 全領域 6:10 認知適応 6:09 言語社会 6:11	社会的規範	・基本的な約束事は意識できる。卒業後は働くという意識は強く持っており、実習では業務をまじめに取り組むことができる。
	対人関係	・友達とは簡単な会話を楽しめる。職場では挨拶や返事等は慣れると意識してできる。わからないことなどの報告についてはなかなか率先して言えない。簡単に構わないので困った際の際の意思表示や報告ができるようになって欲しい。 ・職場での休憩時には、周りの人と話すことはなく、特にすることもなく独り言を話している。
	作業面	・体力があり、終日作業に取り組むことができる。 ・臨機応変に作業を進めていくことは難しく、基本に忠実に作業を進めていくことが得意である。 ・細かで作業工程が複雑なものよりも、比較的シンプルな作業内容が良い。

※新版K式：新版K式発達検査2001

### 3 現場実習の経過と課題

Aは中学部3年生から以下の事業所にて実習を行っている（表2）。

表2 Aの在学中における現場実習記録

時期	期間	事業所	仕事の内容
中3-11月	3W	B大学食堂	食器洗浄など
高1-11月	3W	Cリネン業	おしぼりのほぐし作業
高2-5月	3W	Dリネン業	シーツの選別とほぐし作業
高2-11月	4W	Eリネン業	浴衣のほぐし作業
高3-5月	3W	F福祉事業所	チルド食品の加工、クリーニング（A型）
高3-9月	4W	G製造業	商品の箱積み、検品作業、清掃など
高3-2月	2W	H高齢者施設	共用スペースの清掃

#### （1）現場実習での取り組み（高3秋まで）

##### 1）わかりやすい作業内容を主とした実習

本校では、表3のように中学部3年生から現場実習を行っている。Aは、体力があり作業時間内は継続して取り組める、決まった作業内容であれば安定して取り組めるという力を持っていたので、初めての实習は、B大学食堂での食器洗浄に取り組んだ。返却された食器を粗洗いして、食器ごとに水槽に浸けるといったものであった。時間によって食器の量の増減はあるものの、意欲的に取り組むことができたが、わからない時の質問や「できました」などの報告はあまり見られなかった。

高等部での実習でも、本人の特性と前回の実習を踏まえて「わかりやすい作業内容」「臨機応変に対応することが少ない」「積極的にやり取りする必要性が少ない」環境の中で取り組めるよう、2年生まではリネン業3社にて実施した。任せられたポジションで、正確に業務に取り組むことができていた。高等部1年時に実習を行った事業所Cでは、おしぼりの汚れの仕分けとほぐし作業を担当した。作業工程は徐々に理解を深めていくことができたが、「できました」の報告や作業終了時の挨拶などについては課題が見られた。高等部2年時のD・E社でも、挨拶や報告の場面の課題があったものの、作業スキルは評価された。これらのことから、作業内容としては本人の特性とマッチしていたことがうかがえる。なお、C・D・E社は、これまでも本校の現場実習生を多数受け入れてくださっており、やり取りなどについては分かりやすい声掛けなど、十分配慮してくださっている。そのため、本人は安定して実習に取り組むことができていた。

##### 2）挨拶や報告など「関わり」を意識した実習

次の高等部3年生の5月に行ったF事業所での実習では、A型事業所で、何人かのグループで作業を行い、報告等の必要性も高く、直接人とのやりとりの場面が多い環境である。ここでは、事業所で使用する食材の下処理・加工が主であった。エビの殻むきや食材のカット、食材の真空パックなどに取り組んだ。慣れてくるとそれぞれの作業も分かりやすくなっていくが、これまでの実習と比べると作業の種類も多く、完成までの時間も大事になってくるので作業スピードも意識していく必要がある。さらに、完了した際の報告や、わからない時の質問なども重要になってくるものであった。

まず、作業内容について。利用者さんの動きをよく見て、一生懸命覚えようとしていたが、工程の複雑さや、細かな内容の理解に苦しんだ。野菜類の「適当な」大きさのカットや、真空パックの袋を一部分裏返す作業などは、難しかったようだ。また、食材によって準備するものが違うので、

実習期間内に覚えきることが難しかった。そのため、準備・片付け、内容や手順の理解や作業スピードなどの評価も高くなかった。しかし、この実習で最も評価点が高かったのが、挨拶・返事であった。これまでの実習や、学校生活においてAも随分意識してきたところであり、出勤・退勤時の挨拶や、説明を受けたときの返事は比較的できるようになってきていた。

### 3) 掃除の取り組みと3年9月の実習

Aは3年生になってから、毎朝始業時間の少し前まで職員室の掃除に取り組んだ。校内でも、職員室での挨拶や、掃除完了の報告などを意識できるようにし、加えてその頑張りや教員みんながねぎらいや感謝の言葉をかけ、自信を持ってもらおうというねらいもあった。最初はなかなか大きな声で言えなかったが、徐々にできるようになり、表情もよく取り組むようになっていった。5月の実習でも、挨拶・返事については評価されていたので、次の実習にもつなげていけるよう、担任だけでなく、特に高等部の教員でAに対して積極的に言葉をかけるようにしていった。

さて、9月の実習についてどうすべきか話を進めていく中で、本人や家庭、担任と話をし、①作業についてはあまり複雑ではないもの、②挨拶などのスキルが向上しているが、必要以上に他者とのやり取りの少ないものがAにとって安定して作業（仕事）を続けることができ、進路決定に向けても良いのではないかと、この結論に至った。

9月の実習は、G社で商品の積み作業と検品が主であった。積み作業は、置き方の順番が決まっており、早い段階でこれを理解すると自分でどんどん作業を進めていくことができた。検品作業は、チェックすべき不具合の見本が手元にあるので、それを参考にしながら進めることができた。

3年生になってからの掃除の取り組みもあり、この実習での挨拶・返事の評価平均は4.7と高かった。対人関係や、質問・報告はこれまでと同じように評価としては全体の中では低かった。なお5月と9月の実習先による評価について、実習日誌の日々の評価点（5段階）を平均したものと表3に示す。

また、作業の合間に行う掃除について、事業所から「とても丁寧にできる」「ここまで隅々を意識して取り組めた人は初めて」などと評価を受ける。学校での取り組みによって、Aも自信を持っている部分となっていたようであった。

#### (2) H社との出会い

9月の実習を終え、G社に就労を希望していたが、受け入れは叶わなかった。この頃、H社での清掃員としての募集があり、掃除について自信を持ち始めている実態もあることから、ここでの就労を目指すことになった。作業内容は、主に共用スペースの清掃であった。Aとしても、共用スペースであれば流れを覚えると大きな変更もなく単独でできるのではないかと、ということから家庭もこの方向性を受け入れ、実習を計画していった。

## 4 H社での実習

H社は、これまで現場実習をはじめ、障がいのある方を受け入れたことがなかった。今回、新たに採用に向けて取り組まれているとのことであった。しかしながら、どのように接していけばよいのか、どのような業務内容を設定し、どのようなスケジュールを設定すればよいのか、検討されて

表3 Aの3年時における実習日誌の評価平均

評価項目	5月	9月
挨拶・返事	3.9	4.7
対人関係	2.9	3.3
質問・報告	3.3	2.9
身だしなみ	3.6	4.5
安全・約束	3.7	4.6
準備・片付け	2.4	4.4
内容・手順	2.9	4.1
集中・継続	3.4	4.2
はやさ・正確	2.7	3.8
ものの扱い	3.7	3.7

いる状況であった。そこで、Aの実習を行い、採用を目指すにあたって学校とH社で話し合いを重ね、業務内容やスケジュール、必要な環境などについて検討することとなった。また、この時点で、本校のキャリア教育・就労支援等の充実事業として「ジョブコーチ」が配属されていたので、Aの作業工程に関する分析なども行いながら取り組んでいくことにした。

#### (1) H社との環境設定など

H社での実習を行うにあたって、まずはH社が業務として行ってほしい作業内容を提案していただいた。それを受けて、Aの実態と勤務予定時間を参考に、ピックアップしながら1日の流れを話し合いながら作っていった。その際には進路担当、学級担任、ジョブコーチが同席し、実際の作業場も見学しながら、動きや必要な道具類を検討、H社で準備をお願いしたり、学校で準備したりして、実習初日までに整えていった。Aも実習先に挨拶をする中で、実際の現場を見学したり、掃除道具を扱ってみたりして、修正しながら準備を進めていった。

#### (2) 実習初期における業務の微調整とツール作成

Aの実習がスタートして、実習初期の2日間は計画した業務スケジュールをどう達成していくか、いつ、どこで、何をするのか記録を取り、それぞれの課題（活動）についてさらに細かく動作を分析した。そこで、スケジュールの順番や作業手順を修正しながら、業務を確定させていった。これにあわせて、Aには仕事の手順を理解しやすいようにめくり式の手順カードを作成した。手順カードは、Aが手順を確認できると同時に、H社の職員さんがどのような手順でAが業務を行っているのか確認できるツールとして役立てることができた。手順カードは、A4の大きさに1工程を1枚にまとめためくり式で、各工程が終了すると次のカードに進む形にした。カードはラミネートをかけリングで止め、仕事の工程が増えても、順番が変わっても、カードの追加や入れ替えにより対応できるようにした。

#### (3) 職務分析

また、最初の2日間でAがそれぞれの職務（活動）にかかる時間を記録した（表4）。これを基に、目標となるべき時間を設定していった。また、その日行った仕事内容の確認表を作り、チェックを入れることでその日に行った仕事内容が確認できるようにした。この確認表は、就労した現在でも使用しており、Aの業務遂行に有効に活用されている。実習時は、業務を羅列しているだけであったが、改良を重ね、目標とする時間、作業において留意する点なども記述されている（表5）。

表4 実習初期の職務にかかる時間の記録例（一部）

8:30～10:15	2 F 掃除機とモップ
10:15～10:30	2 F トイレ（2つとも便器の拭き掃除スタート）
10:30～11:15	3 F 掃除機
11:15～11:50	3 F モップ

#### (4) H社との連携した業務確認

また、実習を続けていきながら、支援者となる担任・ジョブコーチ・進路担当は日々Aの様子を報告しあい、より安定した業務遂行ができる形を探っていった。また、これをH社の方と共有しつつ、必要な道具の追加や改良などもお願いし、整備していった。Aは、実習当初から意欲を持っており、前向きに一生懸命取り組んでいることを評価され、やがて雇用の運びとなった。ここからも、引き続きH社と連携して実際の勤務についての業務と環境設定に取り組んでいった。勤務開始までに必要な道具類の選定や、実際の勤務時間の決定など、あらためて双方で確認しながら整えていった。

表5 業務の確認票（最新版）一部抜粋

		/	/	/	/	/
		月	火	水	木	金
8:30～9:20	2Fのそうじ機					
9:20～10:15	2Fのモップ					
14:20～14:25	トイレ・お茶休憩					
14:25～15:00	1Fのそうじ機					
	事務室前そうじ機					
	事務室前モップ					
	1Fのモップ					
	1Fの手すり					

## 5 H社での勤務に向けて

Aの勤務にあたって、H社から相談を受けた。実際に勤務が開始する前に、全職員に対してAの特性や関わり方を教えてほしいので、研修会を開きたいとのこと。そのため、高知県障害者職業センターが、以前本校卒業生に対して作成したサポートブックを参考に、Aについてのサポートブックを担当や家庭と相談しながら作った。これには、障がい理解に関する一般的な事柄や、Aの特性、具体的な支援方法、学校としてのアフターケアに関する方針等を掲載した。その中では、今後もH社や就業・生活支援センターなどの関係機関とも連携してサポートを行っていく旨を盛り込み、担任と進路担当でH社の職員さんにお話させていただいた。その際、H社の職員さんからAについての関わり方や、指示の出し方などについて多くの質問を受け、ひとつひとつ共通理解できるよう説明させていただいた。このことが、実際に業務を共にする方々の理解を深めていただく大きなきっかけとなり、就職後、業務に従事しているAに対して積極的に声をかけてくれる場面がみられることにつながったといえる。

## 6 勤務開始から現在まで

AがH社で勤務を始めてから進路担当やジョブコーチ、就職支援コーディネーター、就業・生活支援センターが訪問し、アフターケアを行っている。その中で、Aの様子を見たり、職員さんにお

話を伺ったりして、力になっているところは本人に伝え、課題となっているところは修正を行うなどしている。次に、アフターケアを通して行っていった支援について、いくつか紹介する。

#### (1) 新たな業務の取り入れとスケジュール調整

Aが勤務に慣れてきたころ、これまでの業務に加えて施設内の階段掃除をお願いしたいと相談を受けた。この時点で、15分程度の時間的余裕があったので、業務に取り入れるべくスケジュールを作成してAと一緒に掃除の方法を覚えていくよう取り組んだ。しかし、階段が複数カ所あるので時間内にできない可能性が高く、H社と相談し、曜日で担当する場所を分けるように設定した。

#### (2) 丁寧さからくる作業の遅れ

フロアやトイレの掃除について、以前よりも汚れを見つけてきれいに落とすことを意識できるようになった半面、当初計画していたタイムスケジュールではなかなか終われないことが出てきた。このため、区切りのいい時間で作業を進めることができるよう、AとH社と話をしながら作業の順番を変更した。

#### (3) 掃除道具の更新

フロアを拭くモップが古くなってきたので、Aが使いにくくなってきていた。その旨をAがなかなか言えなかった。実情を職員さんに伝えるとともに、Aにはそのような際には交換して欲しい気持ちを伝えること、またその言い方について支援した。と同時に職員さんには定期的に道具の確認をお願いし、Aに聞くことで本人が言いやすい状況を作ってもらうように設定していった。

#### (4) 緩やかな主たる支援者の移行と継続した支援を視野に

これらをはじめとする支援を、支援機関と連携しながら職員さんと共に取り組んできた。その中で主たる関わりを徐々に移行できるよう、指示や修正の出し方などを必要に応じて支援機関や職員さんに伝えて実行してもらうことも増やしていった。その中で、学校のアフターケアとしてできること、支援機関としてできること、事業所としてできることを共通理解しながら明確にしていった。

また、Aの就労後新たにH社に入ってこられた職員さんも増えたことから、再度Aに対する研修会を開いてほしいとの相談を受けた。Aに対する理解を深め広げるために、連携して取り組んでいく必要性を感じている。

## 7 今後の展望と小考察

本事例を振り返ると、A本人の出てきた課題にどう対応するかというよりも、まずは事業所と連携しながらAの実態に即し、今後予想される課題や困り感をどのように軽減させていけるかを想定し、職場環境や業務内容を設定していく必要性を強く感じた。本事例の取り組みは、現在進行形であり、今後もH社や支援機関とともにAについてのよりよいサポートを検討していきたい。また、これがH社の大きな負担とならないことも鑑みながら、合理的配慮の視点を念頭に置き進めていく必要がある。また、このような取り組みを進めていくにあたり、本校に配属されているジョブコーチや、就職支援コーディネーターの存在はとても大きかった。

さて、Aに対する実践を通して、H社では本校より2人目の雇用を前向きに検討しているそうである。このケースでも、A同様に業務内容の検討や本人のサポートを社内で共通理解していくための研修会の計画が進んでいる。H社全体として、Aだけでなく今後採用を考えている生徒についても、理解を深めようとされており、今後も学校や支援機関、家庭が連携しながら本人のより良い「はたらく」環境づくりについて取り組んでいきたい。また、これをモデルケースとして他の事業所でも実践していくことができればと考える。

## 8 まとめ

今回の事例研究を通じ、事業所と連携して本人の働く環境を本人の実態や思いを参考に設定していくことの重要性を感じた。その中で、業務の工程分析や必要な道具の選択、必要なジョブコミュニケーションの定着など、様々な場面でどう設定していけばよいか考えていくことが求められる。Aについて、共用スペースの掃除という大きな業務を1F～3F、掃除機やモップかけ、廊下やホール、トイレなどの場合にはどういった動きをすればよいか、ひとつひとつ実際に支援者も行いながら作り上げていった。また、H社としてのその他の業務に差し支えないタイムスケジュールを併せて検討した。これらをA本人の大きな負荷にもならず、H社の大きな負荷にもならないよう、関わる人が共通して納得できるポイントを前向きに話し合い、合意できる場を持つことがとても重要であると感じた。そのためには、Aを取り巻く支援者の信頼関係構築がとても重要である。その関係の中で、課題をクリアするために「この方法を取り入れてみたい、こちらはそれに対してこのような取り組みをするので、この点については\*\*さんをお願いできないだろうか」など、それぞれができる部分での役割を担い、チームとしての取り組みを形成していくことが必要であると考えた。支援者同士が、気軽に話ができて相談しあえる関係づくりも非常に大切であり、Aの事例である本件については、それが活かされていると言える。

Aについては、今後も事業所において何らかの課題が生じる可能性はある。よって、今後も本人と家庭、事業所と学校、関係諸機関との連携の下で支援の方向性を考えていく必要があるといえる。また、課題だけでなく、良さや頑張りなどについても共通理解を積極的に計りながら、継続して支援をしていきたいと同時に、これらの取り組みをもとに職場の環境設定や連携、定着支援についてさらに深く研究を進めていきたい。

### (引用・参考文献)

- 1, 高知大学教育学部附属特別支援学校 (2016) 研究紀要23
- 2, 山崎敏秀ほか (2016) 「高等部3年生Aさんの就労に向けた現場実習での取組事例」文部科学省平成26年度キャリア教育・就労支援等の充実事業成果報告書pp. 5-13
- 3, 高知県障害者職業センター (2011) 「自閉症とされる方の支援について」(企業に勤める卒業生Iのサポートブック)
- 4, 宇川浩之, 矢野川祥典, 土居真一郎他 (2008) 自閉症者(卒業生)の就労継続支援に関する一研究-関係機関との連携から『高知大学教育実践研究』(22)pp. 51-58.
- 5, 矢野川祥典, 柳本佳寿枝, 土居真一郎他 (2008) 高知大学における障害者雇用についての検討-附属特別支援学校の雇用事例に着目して『高知大学教育実践研究』(22)pp. 117-124.
- 6, 宇川浩之・矢野川祥典・土居真一郎・柳本佳寿枝・松原孝恵・嶋崎明美・石山貴章・田中誠 (2008) 「自閉症卒業生Aくんの就労継続支援Ⅱ～学校、家庭、事業所、障害者職業センターとの連携から～」第16回職業リハビリテーション研究発表会, 論文集pp. 297-301